

UDKAST

Referat

Møde i Arbejdsmiljø- og Samarbejdsudvalget

Dato og tidspunkt	Den 27. maj 2024 kl. 09:00 - 11:00
Sted	Teams
Deltagere	Udvalgets medlemmer samt Luise Thuesen Marling under punkt 3 og Tanja Helskov Hansen under punkt 5. Sekretær: Klaus Hollmann

Punkter	Sagsindhold
1. Godkendelse af referatet fra mødet i Samarbejdsudvalget den 4. marts 2024	Referat blev godkendt
2. Orientering om og drøftelse af principper og tilgang til den nye lovgivning om registrering af arbejdstid v./ Hanne Søndergaard Birkmose	<p>Hanne Søndergaard Birkmose indledte med at nævne, at der pt ikke foreligger konkret vejledning og tolkning angående den nye lov vedrørende arbejdstidsregistrering fra ministeriets side.</p> <p>Hun nævnte også, at definitionen af de såkaldte ”selvtilrettelæggere” er ret snæver, og at det er SDU’s forventning, at stort set alle medarbejdere er omfattet af de nye regler.</p> <p>Hanne Søndergaard Birkmose oplyste, at HSU i forbindelse med den videre behandling af sagen har bedt samarbejdsudvalgene drøfte og give input til forslag til principper, ledelses- og medarbejderopgaven i forbindelse med implementeringen af arbejdstidsregistreringsreglerne.</p> <p>Følgende blev i den forbindelse bemærket fra udvalgets medlemmer:</p> <ul style="list-style-type: none">• Det eneste krav til medarbejderne må være, at de registrerer efter bedste evne• Det er en ledelsesopgave at sikre arbejdstid og hviletid, men medarbejdere bør også tage fat i leder, hvis der er ubalance• Et problem i forhold til VIP i forhold relation til ”normtimer”: hvis man har mange normtimer, er der risiko for, at man kompenserer ved at arbejde mere end de 48 timer, for at sikre tid til forskning• Og i forhold TAP: er der et problem med tidsregistrering i forhold til de gældende flex-regler?• Medarbejdere, der er ”tilkaldevagter” – kan de overholde 11 timers reglen? Hertil replicerede Hanne Søndergaard Birkmose, at der næppe på SAMF er mange, - om nogen, som er omfattet af en tilkalde-vagtordning• Selve registreringssystemet: undgå, at det bliver for komplekst. Her kunne Hanne Søndergaard Birkmose nævne, at rektoratet har fokus på, at der skal anvendes et brugervenligt og enkelt registreringssystem• Hvis mTIME vælges: vær opmærksom på ikke at lancere det som et system, der bruges af mange i forvejen. Det er ikke tilfældet på SAMF• Er der en konflikt mellem de nye regler og de eksisterende regler for opgørelse af arbejdstid i forbindelse med tjenesterejser? Måske der er brug for guidelines her?

	<p>Det blev aftalt, - med afsæt i ovenstående - at afrapportere til HR med henblik på den videre beslutningsproces angående arbejdstidsregistrering. Sekretæren forestår denne opgave.</p>
<p>3. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse v./Luise Thuesen Marling HR/Arbejdsmiljø & Udvikling</p>	<p>Luise T. Marling gennemgik i hovedtræk de større emner, som har fyldt i de lokale arbejdsmiljøgrupper på fakultetet det sidste år, og/eller forventes at være i fokus i 2024 og 2025.</p> <p>KOP23 har fyldt for mange, men der har også være fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fællesskaber og sociale events (forebyggelse af stress og ensomhed) • Sammenlægning af enheder; integration af nye kolleger og nye måder at samarbejde på. • Psykologisk tryghed; skabe rammer for dialog, åbenhed om forskellighed, diversitet mm. • Bevægelse i løbet af en arbejdsdag. • Trivsel og motivation i arbejdet (selvledelse og planlægning af arbejdet) • Afvikling af Campus Slagelse • Digitale kompetencer (brug af AI i arbejdet) • Beredskab <p>Samarbejdsudvalget nævnte i forlængelse af præsentationen følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdstidsregistrering kan komme til at fylde på arbejdsmiljøområdet. • KOP23 fylder stadig, men også budgettilpasningsprocessen på IEB • Trivsel og arbejdsmiljø for ph.d.-studerende • Luise T. Marling orienterede afslutningsvis om status vedrørende de spørgsmål, som indgår i den kommende APV, og herunder udformning af tillægsspørgsmål.
<p>4. Lokalaftale om arbejdsmiljøorganiseringen - fastlæggelse af organiseringen på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet v./ Torben Durck Johansen</p>	<p>Torben Durck Johansen orienterede om ledelsesforslag til den fremtidige organisering af arbejdsmiljøet på fakultetet. Han kunne oplyse, at forslaget har været genstand for drøftelse i institutlederkredsen, hvor der var opbakning hertil.</p> <p>Princippet i forslaget er, at arbejdsmiljøgrupperne etableres ud fra ledelsesstrengen på fakultetet. For institutterne altså: altså én arbejdsmiljøgruppe pr. institut uanset medarbejdernes geografiske tjenestested. Det blev i den forbindelse nævnt, at campusrelaterede arbejdsmiljøproblemer forankres i de såkaldte CAMU, som er en nyskabelse i arbejdsmiljøorganiseringen på SDU.</p> <p>Med afsæt i en kort drøftelse af forslaget tilsluttede Samarbejdsudvalget sig det fremlagte forslag. Sekretariatet indmelder med afsæt heri den valgt arbejdsmiljøorganisering på SAMF til HR.</p>
<p>5. Orientering om budgetramme 2024 for institutter, centre og administration på SAMF v./ Tanja Helskov Hansen</p>	<p>Tanja Helskov Hansen gav med afsæt i de udsendte bilag en overordnet gennemgang af budgetmodellen, herunder de såkaldte faste og dynamiske elementer. Hun orienterede om de til IEB allokerede strategiske/regionale midler, der har til formål at sikre fundamentet for stabile fremtidige indtægter på instituttet.</p> <p>Der blev desuden gjort opmærksom på, at en række centrale pulje ikke er udmøntet decentralt i de lokale budgetter (diverse refusioner etc.). Tanja Helskov Hansen gjorde opmærksom på, at budgetterne skal ses med det in mente.</p> <p>I forlængelse af indledningen blev det drøftet om ikke budgetterne, - selv med de ikke udmeldte puljer - ser pessimistiske ud. Hertil blev repliceret, at der lokalt på institutterne tages højde for de ikke udmeldte puljer og ikke budgetterede, men forventede indtægter, for at undgå en overreaktion i forhold til opbremsning af økonomien.</p>

	<p>Det blev i forlængelse heraf drøftet, hvordan og hvornår Samarbejdsudvalget kan orienteres om og drøfte den økonomiske situation på fakultetet. Dette for at sikre, at eventuelle budgetudfordringer kan opdages i tide og blive realitetsbehandlet i udvalget. Dette er vigtigt for at sikre det tillidsfulde samarbejde. Det er i den forbindelse også vigtigt, at der informeres om væsentlige økonomiske forhold som ikke teknisk er/kan medtages i budgetterne.</p> <p>Det blev aftalt, at der skal være fokus på budgetudvikling fra ØR1 og frem til ØR2 og udviklingen på centrale poster i den mellemliggende periode.</p> <p>Det blev aftalt, at økonomi skal være et fast tilbagevendende punkt, og at der i den forbindelse skal ses på eventuelle supplerende data, som kan få betydning for økonomien.</p>
<p>6. Organisatoriske forhold: Status på afvikling af SDU's aktiviteter ved Campus Slagelse og status på budgettilpasning på IEB</p>	<p>Hanne Søndergaard Birkmose kunne oplyse, at der er udarbejdet en kontorplan, så de tilbageblevne medarbejdere fysisk kommer til at sidde tættere på hinanden. Det er desuden planen, at alle medarbejdere fra HUM flyttes til sommer. Fællesadministrationen og SAMF vil fortsat have medarbejdere på campus. Det blev oplyst, at den nedsatte styregruppe og dialogforum nedlægges og at campusrådet nu er det centrale samarbejdsorgan.</p> <p>Hanne Søndergaard Birkmose gav en kort status på den igangværende budgettilpasningsproces på IEB.</p>
<p>7. Evaluering af forløb vedrørende budgettilpasningsprocessen på IEB v. /Simon Jebsen</p>	<p>Simon Jebsen indledte med at nævne, at evalueringen af forløbet ikke blot skal være bagudskuende, men at det var lige så vigtigt at lære med henblik på at sikre et tillidsfuldt samarbejde fremadrettet.</p> <p>I forlængelse heraf gav han udtryk for, at Samarbejdsudvalget i den aktuelle sag var blevet involveret for sent og for lidt. Der blev fra ledelsesside ikke orienteret tilstrækkeligt og i tide om de betydelige økonomiske udfordringer på IEB.</p> <p>I forhold til det fremadrettede er det vigtigt, at ledelsen tager hånd om arbejdsmiljø og trivsel for de tilbageværende på instituttet. Det er naturligt at involvere arbejdsmiljøgruppen i dette arbejde. Hanne Søndergaard Birkmose gav tilsagn om, at hun vil drøfte dette vigtige emne med institutlederen på IEB.</p> <p>På baggrund af drøftelsen tilkendegav Hanne Søndergaard Birkmose, at hun udover det formelle samarbejde i udvalget vil prioritere den løbende og uformelle dialog med tillidsrepræsentanter for også heri gennem at bidrage til det tillidsskabende samarbejde.</p>
<p>8. Orientering fra formandskabet (10 minutter)</p>	<p>Formanden gav en kort status på kandidatreformarbejdet.</p> <p>Næstformanden orienterede om den udarbejdede ligestillingsrapport vedrørende det administrative personale på fakultetet.</p>
<p>9. Eventuel</p>	<p>Torben Durck Johansen oplyste, at der arbejdes målrettet med at få de økonomiske rammer omkring sociologerne og CLF på plads som følge af overflytning til Institut for Statskundskab og lukningen af uddannelsen i Esbjerg. Udvalget orienteres løbende.</p> <p>Det blev aftalt at kalendersætte en dag i efteråret med fokus på samarbejdet i udvalget understøttet af Samarbejdssekretariatet.</p>